

Na temelju članka 298. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine br. 149/2009.) i članka 29. stavak 1. podstavak 6. Statuta Pomorskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikalnog povjerenika koji je temeljem članka 152. stavak 3. Zakona o radu nositelj prava i obveza Radničkog vijeća, Fakultetsko vijeće Pomorskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci na 88. sjednici održanoj 13. rujna 2010. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika odnosno radnice (u nastavku: radnika) i poslodavca, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u ovom Pravilniku korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Radnik u smislu ovoga Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu može biti na određeno i neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnih mjesta i uvjete koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom ili drugim propisima.

Članak 7.

Može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, sukladno kolektivnom ugovoru.

Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

Ako je radnik bio odsutan s posla najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 8.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje prilikom izbora radnika imenuje poslodavac. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.

Prije isteka probnog rada povjerenstvo podnosi poslodavcu izvješće s ocjenom da li je radnik zadovoljio ili nije. Provjera sposobnosti radnika može se završiti polaganjem stručnog ispita kada je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom, uz otkazni rok od dva tjedna od dana dostave otkaza.

Članak 9.

Odredbe o probnom radu ne odnose se na sklapanje ugovora o radu s nastavnim osobljem.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 10.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

Članak 11.

Fakultet može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnički staž ne može trajati duže od godine dana.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 12.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Članak 14.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 15.

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 16.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Za određivanje prekovremenog rada radnika koji sudjeluje u nastavi nužno je pribaviti njegov pristanak.

Članak 17.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena a u drugima kraće, uz uvjet da ukupno radno vrijeme ne prelazi puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodjela radnog vremena određena je potrebama provođenja nastavnog programa i plana studija.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Članak 18.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 20.

Na poslovima nastavnika i suradnika, na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.

Članak 21.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Članak 22.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 23.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Članak 24.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno sljedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova:
 - poslovi za koje se traži doktorat znanosti - 5 dana
 - poslovi VSS i magisterija znanosti - 4 dana

- poslovi VŠS - 3 dana
- poslovi SSS - 2 dana
- ostali poslovi - 1 dan
- prema dužini radnog staža:
 - od 6 do 12 godina - 3 dana
 - od 12 do 18 godina - 4 dana
 - od 18 do 24 godine - 5 dana
 - od 24 do 30 godina - 6 dana
 - od 30 do 36 godina - 7 dana
 - preko 36 godina - 8 dana
- prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
 - invalidu - 3 dana
- prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, navedenim u prilogu Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje:
 - za poslove iz članka 51. stavak 1. alineja 1. i 2. Kolektivnog ugovora - 3 dana
 - za poslove iz članka 51. stavak 1. alineja 3. i 4. Kolektivnog ugovora - 2 dana
 - za poslove iz članka 51. stavak 1. alineja 5. Kolektivnog ugovora - 1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 25.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, odnosno dani utvrđeni Kolektivnim ugovorom.

Članak 26.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Godišnji odmori u pravilu se koriste u vremenu od 20. srpnja do 31. kolovoza.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome najmanje dva dana ranije izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Članak 27.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) i to za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- dobrovoljnog davanja krvi	2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 28

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kada je upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju za potrebe poslodavca u zemlji ili inozemstvu, u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Članak 29.

Radnik ima pravo na dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:

- iz članka 27. ovog Pravilnika, kada je iskoristio pravo na plaćeni dopust,
- osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije po osobnim potrebama,
- obavljanja osobnih (privatnih) poslova i posjeta u zemlji ili inozemstvu.

Kada okolnosti to zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

VI. PLAĆE I NAKNADE

Članak 30.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- povećanja plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,

- povećanja plaće po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od normirane.

Poslodavac može isplatiti radniku stimulativni dio plaće odlukom dekana, ako je ona rezultat veće učinkovitosti na poslu.

Članak 31.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni (prosječni) radni učinak utvrđuje se na način predviđen zakonom i propisima donesenim na temelju zakona koji reguliraju materiju isplate plaća radnicima zaposlenim u javnim službama.

Članak 32.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi (godišnji odmor, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, plaćeni dopust, prekid rada koji je došao bez njegove krivnje i dr.) ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u posljednja 3 mjeseca ukoliko zakonom, propisom donesenim na temelju zakona ili kolektivnim ugovorom nije određeno što drugo.

Članak 33.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama tih propisa.

Članak 34.

Plaća se isplaćuje svaki mjesec za prethodni mjesec. Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 35.

Naknada troškova prijevoza na posao, dnevnica za službeni put, terenski, naknada za naknada za odvojeni život, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, otpremnina, solidarne pomoći, jubilarne nagrade, poklon djeci i druga materijalna prava radnika ostvaruju se sukladno propisima koji reguliraju prava korisnika državnog proračuna odnosno kolektivnom ugovoru.

VII. ZAŠTITA SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 36.

Zaštita na radu sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa ovlaštenih osoba Fakulteta.

Prije početka rada zaposlenik mora biti obaviješten o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje zaposlenika vezanim uz obavljanje poslova.

Članak 37.

Zaposlenik je dužan osposobiti se za rad na siguran način. Osposobljavanje zaposlenika za rad na siguran način provodi se tijekom radnog vremena na teret Fakulteta.

Članak 38.

U provedbi mjera zaštite na radu dekan ili njegov ovlaštenik dužni su:

- osigurati izradu procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društava
- donijeti plan evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja
- planirati i osigurati materijalna sredstva za provedbu mjera zaštite na radu
- osigurati da se na poslove ne rasporedi zaposlenik koji nije osposobljen za rad na siguran način
- osigurati da zaposlenici rade sukladno propisima o zaštiti na radu, uputama proizvođača sredstava za rad, te da koriste propisana osobna zaštitna sredstva
- zabraniti rad zaposleniku ako ga obavlja suprotno odredbi iz prethodnog podstavka
- isključiti iz uporabe sredstva za rad, te osobna zaštitna sredstva koja nisu ispravna
- osigurati potreban broj zaposlenika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje kao i za pružanje prve pomoći te im staviti na raspolaganje svu potrebnu opremu
- osigurati da se za vrijeme rada ne piju alkoholna pića te uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno zabraniti rad zaposleniku koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, te ga udaljiti s rada.

Članak 39.

Zaposlenik je dužan obavljati poslove s dužnom pozornošću te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju ostalih zaposlenika.

Smatra se da zaposlenik radi s dužnom pozornošću kada poslove obavlja sukladno znanjima koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te uputama ovlaštenih osoba na način da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti dekana ili ovlaštenu osobu
- pravilno upotrebljava sredstva rada
- pravilno upotrebljava propisanu osobnu zaštitnu opremu
- odmah obavijesti dekana ili ovlaštenu osobu o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnošću za sigurnost i zdravlje zaposlenika, kao i o nepostojanju ili nedostatku uputa koje su dane za takvu situaciju
- posao obavlja sukladno pravilima struke te propisanim uputama
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge zaposlenike i sredstva rada
- surađuje s ovlaštenim osobama u rješavanju svih pitanja zaštite na radu.

Članak 40.

Zaposlenik u nastavi (nastavnik ili suradnik) dužan je osobito brinuti da se svi oblici izvođenja nastave odvijaju na način da se ne ugrožava sigurnost i zdravlje studenata, te udaljiti s nastave studenta koji se i nakon opomene ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 41.

Zaposlenik mora biti obaviješten o svim promjenama u radnom procesu koje utječu na njegovu sigurnost i zdravlje.

Zaposlenik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijeti opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu i zbog takvog postupanja ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik je dužan obavijestiti dekana ili njegovog ovlaštenika.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka dekan ili njegov ovlaštenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada, radi utvrđivanja činjeničnog stanja i osnovanosti navoda zaposlenika.

Članak 42.

Zaposlenik stegovno odgovara u skladu s općim aktom o stegovnoj odgovornosti ako se utvrdi da je povrijedio propise o sigurnosti i zaštiti na radu, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta.

2. Zaštita privatnosti

Članak 43.

Radnik je obavezan kadrovskoj službi poslodavca dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Fakulteta.

Radnik koji pravodobno ne dostavi utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 44.

Dekan će opunomoćiti osobu koja smije podatke o zaposlenicima prikupljati, koristiti se njima i dostavljati ih trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosima.

Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 45.

Radnik ima pravo podnijeti zahtjev dekanu ili ovlaštenoj osobi radi ostvarivanja prava na:

- uvid u osobne podatke sadržane u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,

- ispis osobnih podataka sadržanih u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,
- dopunu, izmjenu ili brisanje nepotpunih i netočnih podataka o sebi,
- usprotiviti se obradi osobnih podataka u svrhe marketinga,
- povući ranije danu privolu kada se podaci prikupljaju na temelju privole radnika.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo zajamčeno Zakonom o zaštiti osobnih podataka, može podnijeti zahtjev za utvrđivanje povrede prava Agenciji za zaštitu osobnih podataka.

3. Zaštita dostojanstva

Članak 46.

Radnik ima pravo na zaštitu dostojanstva za vrijeme obavljanja posla, osiguranjem uvjeta rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanju ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Svaki radnika dužan je pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti dekana ili osobu koju je za to ovlastio dekan.

Članak 47.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 46. ovoga Pravilnika smatraju se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Članak 48.

Dekan imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

Radnik podnosi pritužbu dekanu ili ovlaštenoj osobi.

Pritužba se podnosi pismeno.

Članak 49.

Dekan, odnosno ovlaštena osoba (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba) mora najkasnije idućeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o pritužbi.

O očitovanju se sastavlja bilješka koju potpisuje ovlaštena osoba i osoba protiv koje je podnijeta pritužba.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

Članak 50.

Svi zaposlenici dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njenom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe ovlaštena osoba mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 51.

Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Odluku o pritužbi ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i osobi protiv koje je pritužba podnesena.

Ako ovlaštena osoba utvrdi povredu dostojanstva radnika uznemiravanjem, provest će se postupak sukladno općem aktu o stegovnoj odgovornosti.

Članak 52.

Ako ovlaštena osoba ocijeni da je radniku potrebna zaštita do završetka postupka rješavanja pritužbe, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja:

- drugačiji raspored rada ako to priroda posla omogućuje,
- osloboditi radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada ili
- udaljiti s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba.

U slučaju iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 1. podstavka 3., ako se utvrdi da je pritužba osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 53.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

IX. OSTVARIVANJA I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 54.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, Radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 55.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 56.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom koje prema Zakonu, kolektivnom ugovoru ili ovom Pravilniku donosi poslodavac, ovlašten je u ime poslodavca donositi dekan ili osoba koju ovlasti dekan.

Članak 57.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata (dalje: pismena) u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu osobnom dostavom radniku na radnom mjestu u radnom vremenu.

Radnik je obavezan primiti pismeno tijekom radnog vremena kada se nalazi na radu. Ukoliko u takvom slučaju odbije primiti pismeno, ono će biti objavljeno na oglasnoj ploči Fakulteta te je dostava izvršena na taj način danom objave na oglasnoj ploči.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam naznačiti dan prijema.

Radniku se pismeno može dostaviti putem pošte osobnom dostavom, u slučaju da je odsutan s posla iz bilo kojeg razloga, na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju da radnik ne primi pismeno putem pošte ili mu je adresa nepoznata, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca, u kojem slučaju se istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 58.

Ako Radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 59.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 60.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 61.

Naknada štete naknađuje se u paušalnom iznosu od 500 kuna ako je prouzrokovana slijedećim štetnim radnjama:

- tučnjavom u vrijeme rada,
- učestalim zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanje rada prije kraja radnog vremena,
- učestalim neopravdanim izostankom s rada,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka.

Ako je šteta uzrokovana štetnim radnjama iz stavka 1. ovog članka mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 62.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

Članak 64.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 65.

Tumačenje ovog Pravilnika daje Fakultetsko vijeće.

Članak 66.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Pomorskog fakulteta u Rijeci klasa: 119-01/01-01/17 urbroj: 2170-57-01-01-1 od 31. listopada 2001. godine.

Klasa: 119-01/10-01/49
Urbroj: 2170-57-01-10/1

SVEUČILIŠTE U RIJECI
POMORSKI FAKULTET U RIJECI
RIJEKA, Studentska ulica 2

Dekan,

Prof. dr. sc. Pavao Komadina

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 14. rujna 2010. godine, a stupio je na snagu 21. rujna 2010.

Tajnik,

SVEUČILIŠTE U RIJECI
POMORSKI FAKULTET U RIJECI
RIJEKA, Studentska ulica 2

Anton Žgaljić, dipl. iur.